

DÍA INTERNACIONAL PARA A ELIMINACIÓN
DA VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES

25
DE NOVEMBRO

sancionar inxustamente
sobrecargar confundir
infravalorar ignorar illar
insultar
insultar facer comentarios sobre o aspecto
confundir físico e a situación sentimental
sancionar inxustamente sobrecargar
insultar invadir o espazo persoal
illar facer comentarios sobre o aspecto
físico e a situación sentimental confundir illar
enfermar infravalorar
realizar tocamientos insultar
deixar sen tarefas invadir o espazo persoal
insultar sancionar inxustamente sobrecargar
infravalorar enfermar ignorar
sobrecargar invadir o espazo persoal insultar confundir enfermar insultar

**É acoso,
é violencia machista
no traballo**



Confederación Intersindical Galega



Secretaría das mulleres

É ACOSO, É VIOLENCIA MACHISTA NO TRABALLO

As portas dun novo 25 de novembro, tras un ano con alarmantes cifras de violencia, agravadas pola pandemia mundial, volveremos a manifestarnos nas rúas diante da conmemoración do 61 aniversario do asasinato das irmás dominicanas Patria, Minerva e María Teresa Mirabal, no *Día Internacional da Eliminación da Violencia contra as Mulleres*.

Un crime que quedou impune, como acontece con numerosas situacións de violencia no traballo contra as mulleres, unha loita que fica en demasiados casos invisibilizada, borrada, ocultada e ignorada. Lembremos que nin o goberno galego nin o goberno do estado recollen en ningún estudo datos sobre o número de empresas que implantaron protocolos de prevención e actuación fronte ao acoso, a pesar de que é obrigatorio desde o ano 2007 adoptar medidas para paliar, nin do número de denuncias interpostas por este concepto, nin por parte da Inspección de Traballo, nin a nivel xudicial.

De aí a necesidade desta campaña, dirixida ás delegadas e delegados sindicais que participan na negociación colectiva, mais tamén a toda a afiliación para que dispoña de ferramentas para detectar, prever e actuar ante situacións de violencia machista no traballo, esixindo a negociación e implantación de protocolos para a prevención e tratamento do acoso, e facendo visíbel unha situación que ten un impacto grave sobre a saúde das mulleres e perpetúa a discriminación de xénero.

Sabemos que denunciar unha situación de violencia machista como o acoso no ámbito laboral non é unha tarefa doada. Na maioría dos casos non se detecta e se actúa axilmente por parte da empresa, senón todo o contrario, as empresas seguen protexendo en numerosas ocasións os acosadores. Incluso na negociación dos propios protocolos tratan de centrarse máis na protección ante denuncias falsas ou a presunción de inocencia, que en dar veracidade ás vítimas reais. Será o noso traballo na negociación destas medidas procurar procedementos garantistas que protexan realmente as vítimas e que faciliten a presentación de denuncias. Actualmente, o medo a perder o emprego, a ser sancionada, xulgada e a que non se lle dea credibilidade, fai que a maioría destes casos fiquen no silencio ou alonga o proceso, de maneira que cando se formula a denuncia xa hai danos irreparábeis.

Lembramos que a mellor medida preventiva é non tolerar o acoso, actuar sancionando ante calquera situación de violencia no traballo, garantindo que esta non se vai repetir e que hai unha reparación do dano á vítima do acoso.

A persoa acosadora non ten unha conduta patolóxica e facilmente recoñecíbel, senón que se inscribe nunha trama de relacións onde existe un desequilibrio de poder desfavorábel para as mulleres e que soe contar coa complicidade e mesmo o apoio da estrutura de dirección da empresa.

COMO RECOÑECER A QUEN ACOSA?

Se no teu traballo alguén realiza observacións suxestivas, bromas ou comentarios sobre o físico ou condición sexual do persoal; emprega gráficos, debuxos, fotografías ou imaxes de internet ou de calquera outra fonte, de contido sexual explícito; realiza chamadas telefónicas, envía notas, cartas, ou mensaxes de carácter ofensivo, de contido sexual; mantén un contacto físico deliberado e non solicitado, ou un acercamento físico excesivo ou innecesario; invitacións persistentes para participar en actividades lúdicas, malia que a persoa obxecto destas deixou claro que resultan non desexadas e inoportunas; invitacións impúdicas ou comprometedoras e/ou petición de favores sexuais, cando se asocien a estas, de xeito directo, indirecto ou por medio de insinuacións, unha mellora das condicións de traballo, a estabilidade no emprego ou a afectación da carreira profesional, hai ACOSO SEXUAL.

Se no lugar de traballo unha persoa ou grupo de persoas se comporta abusivamente, de xeito hostil, xa sexa con palabras, xestos ou doutro xeito, respecto doutra, atendendo contra a súa persoa de xeito sistemático, recorrente e durante un tempo prolongado, coa finalidade de derrubar as redes de comunicación da vítima ou vítimas, derrubar a súa reputación, perturbar o exercicio dos seus labores, provocando en quen o padece síntomas psicosomáticos e estados de ansiedade e depresión, co fin de provocar que a persoa afectada finalmente abandone o posto de traballo estamos ante un ACOSO MORAL.

Se realizan comentarios valorando o aspecto físico dunha persoa, se a privan de instrumentos necesarios para o exercicio da actividade, se lle poñen atrancos que impidan participar en procesos de promoción profesional, se lle atribúen funcións penosas e que non son propias do posto de traballo, se empeoran gravemente as condicións ambientais do traballo, se a obrigan a usar ferramentas innecesarias para a actividade ou que poñan en risco a saúde da traballadora ou do feto, se impiden totalmente o exercicio de calquera función propia do posto de traballo, illándoa do resto do cadro de persoal a un lugar no que non exista comunicación con outras persoas, divulgando información íntima e falsa entre o resto do cadro do persoal, se efectúan rexistros sen causa llexítima nos seus obxectos persoais, se modifican inxustificadamente as condicións laborais ou se lle denegan arbitrariamente permisos ou licenzas ás que ten dereito, despois de comunicar unha situación de embarazo, adopción, acollemento, ou como consecuencia do coidado dun familiar, estamos ante ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Se no teu traballo alguén realiza bromas e comentarios sobre as persoas que asumen tarefas que tradicionalmente foron desenvolvidas por persoas do outro sexo ou xénero, ou fan uso de formas denigrantes ou ofensivas para dirixirse a persoas dun determinado sexo ou xénero; se utilizan un humor sexista ou homo/lesbo/tránsfobo, en forma de debuxos, mensaxes, chistes, vídeos, etc, como se ridiculizan ou desprezan as capacidades, habilidades e potencial intelectual das mulleres ou das persoas que non se axusten á *heteronorma*; se avalían o traballo das persoas con menosprezo, de xeito inxusto ou de forma nesgada, en función do seu sexo, identidade, expresión de xénero ou da súa inclinación afectiva; se fan insinuacións, comentar ou difundir imaxes sobre a vida íntima ou sexual dunha persoa para danar a súa imaxe ou a súa reputación profesional; si se negan a nomear a unha persoa trans como ela queira ou utilizar deliberadamente artigos ou pronomes non correspondentes co xénero que a identifica, se expulsan ou cuestionan ás persoas trans por estaren nun baño/vestiario determinado, estamos ante un ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE E/OU EXPRESIÓN DE XÉNERO.

COMO ACTUAR FRONTE AO ACOSO?

En calquera destes casos habería que iniciar a apertura do Protocolo ou solicitar activar as medidas de prevención e actuación fronte ao acoso establecidas pola empresa, alén da posibilidade de denunciar tamén ante o Xulgado, ante a Inspección de traballo, e mesmo de ser preciso polo alcance das lesións, nun centro médico ou diante das forzas e corpos de seguridade.

Pode facelo a propia vítima, a dirección, a representación sindical ou o persoal da empresa que sexa coñecedor duns feitos que poidan ser constitutivos de acoso. En todo caso, é responsabilidade de calquera testemuña detectar unha situación deste tipo e poñelo en coñecemento para poder actuar de inmediato. Do mesmo xeito, se a empresa non elabora o protocolo, podería enfrontarse a unha sanción tipificada como grave, por non cumprir coas obrigas que en materia de plans e medidas de igualdade establece a LOI 3/2007, podendo ser sancionada cunha multa de entre 626 e 6.250€, e se non actúa, podería enfrontarse a unha sanción tipificada como moi grave, podendo ser sancionada cunha multa que vai desde 7.501 a 225.018 euros.

MOBILÍZATE

É máis que probábel que na túa empresa ou desde as administracións se propoña realizar un minuto de silencio polas vítimas este 25N, que saquen, divulguen ou participen dalgun tipo de campaña institucional, mentres permiten ou amparan situacións de violencia no traballo. Non podemos consentir este tipo de hipocrísia por parte de quen ten a obriga de adoptar medidas para detectar, prever e actuar fronte ao acoso e non o fai. Por iso imos manifestarnos para esixir a negociación de protocolos efectivos nos centros de traballo e actuacións contundentes das administracións fronte este tipo de violencia machista.